AVTAL

Vatten och miljö

I lydelse 2025-04-01

sobona
Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Innehåll

Förord ... 4
Definitioner ... 5
Förkortningar ... 6
Förhandlingsprotokoll ... 7
BÖK 25 Vatten och miljö med AkademikerAlliansen ... 7
BÖK 25 Vatten och miljö med AKV ... 10
BÖK 25 Vatten och miljö med Kommunal ... 13
BÖK 25 Vatten och miljö med Transport ... 16
Löneprocess ... 19
Särskilda lönebestämmelser AkademikerAlliansen ... 22
Särskilda lönebestämmelser AKV ... 24
Särskilda lönebestämmelser Kommunal ... 26
Särskilda lönebestämmelser Transport ... 28
Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning ... 30
Branschbestämmelser – Allmänna anställningsvillkor ... 34
Inledande bestämmelser ... 34
§ 1 Inledning ... 34
§ 2 Tillämpningsområde ... 34
Anställningen ... 35
§ 3 Intyg om arbetsförmåga ... 35
§ 4 Anställningsform ... 35
Under anställningen ... 37
§ 5 Allmänna åligganden ... 37
§ 6 Utbildning m.m. ... 37
§ 7 Bisysslor ... 38
§ 8 Hälsoundersökningar m.m. ... 38
§ 9 Avstängning m.m. ... 40

§ 10 Disciplinpåföljd ... 41
§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning ... 42
Arbetstid ... 44
§ 12 Arbetstid ... 44
§ 13 Flexibel arbetstid ... 48
Lönebestämmelser och särskilda ersättningar ... 49
§ 14 Avlöningsförmåner ... 49
§ 15 Löneform ... 49
§ 16 Beräkning av lön i vissa fall ... 50
§ 17 Samordning ... 52
§ 18 Övertid m.m. ... 53
§ 19 Obekväm arbetstid ... 55
§ 20 Jour och beredskap ... 57
§ 21 Förskjuten arbetstid ... 60
§ 22 Färdtid ... 61
Ledighetsförmåner ... 64
§ 23 Allmänna ledighetsbestämmelser ... 64
§ 24 Ledighet för studier och viss tjänstgöring inom totalförsvaret ... 64
§ 25 Semester ... 65
§ 26 Sjukdom m.m. ... 71
§ 27 Föräldraledighet ... 75
§ 28 Enskilda angelägenheter ... 76
Avslut av anställningen ... 78
§ 29 Uppsägningstid m.m. ... 78
§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid ... 80
§ 31 Turordning och företrädesrätt ... 80
Övriga förmåner och bestämmelser ... 82
§ 32 Pensioner m.m. ... 82
Centrala och lokala protokollsanteckningar ... 84

Anteckningar till Branschbestämmelser 84
Övriga anteckningar 88
Centrala protokollsanteckningar 90
Anteckningar till branschbestämmelser 90
Övriga centrala protokollsanteckningar 91
Korrigering av preliminär lön m.m. 93
Traktamentsavtal - TRAKT T 103
Bilersättningsavtal – Bil 22 115
Förhandlingsordningsavtal 122
Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket 138

Förord

Sobona tecknar sammanlagt närmare ett femtiotal kollektivavtal för att täcka in alla verksamheter och situationer som arbetsgivarna befinner sig i. Alla avtal omfattar inte alla arbetsgivare, men det kan ändå vara en utmaning att ha koll på allt som gäller. För att göra det lite lättare har vi här samlat de avtal som arbetsgivare inom bransch Vatten och miljö behöver hantera i vardagen från och med den 1 april 2025.

Utöver de avtal vi samlat här finns även andra avtal som t.ex. pensions- och försäkringsavtal och samverkansavtal som gäller i branschen, men dessa är här exkluderade då de antingen har en mer permanent hantering som exempelvis pensionsavtalen eller inte kräver användning som exempelvis samverkans-avtalet. Längst bak i detta tryck finns en sammanfattning över dessa ”övriga avtal”.

Som alltid med trycksaker blir de med tid utdaterade. Avtalen på Sobonas webbplats är dock alltid uppdaterade så gå gärna in där och kolla också då och då. Har du några funderingar kring villkoren så tveka inte att höra av dig till oss på Sobona. De möjliga kontaktvägarna hittar du på www.sobona.se.

John Nilsson

Förhandlingschef

Sobona

Stockholm, augusti 2025

Definitioner

ARBETSGIVARORGANISATION	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation
ARBETSGIVARE	Företag/organisation som tillhör Sobona
CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION	Facklig riksorganisation
LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
CENTRAL PART	Sobona samt facklig riksorganisation
LOKAL PART	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För Vision och Ledarna avser ”Lokal part” arbetstagarorganisation vid företaget
CENTRAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan centrala parter
LOKAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan lokala parter
KOLLEKTIVAVTAL	Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten
LOKALT KOLLEKTIVAVTAL	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal. Lokalt kollektivavtal tecknat med Transport och Kommunal; se särskild förklaring till annan reglering av BB § 1
ENSKILD ÖVERENSKOMMELSE	Överenskommelse som kan tecknas med arbetstagare om frågor reglerade i detta avtal i enlighet med BB § 1. Då avtal eller överenskommelse inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift.

Förkortningar

AGS - KL	Avtalsgruppsjukförsäkring
AKAP-KR/KAP - KL	Pensionsavtal för Sobona och SKR
AKV	Allmän kommunal verksamhet. Förbundsområde inom Offentliganställdas förhandlingsråd inom vilket fackförbunden Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen & Film ingår.
ATL	Arbetstidslag
BB	Branschbestämmelser
BÖK	Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor
BIL 22	Avtal om bilersättning för arbetsgivare som går på BÖK
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA – KFS	Pensionsavtal inom KFS
SEML	Semesterlag
SFB	Socialförsäkringsbalken
SJLL	Lag om sjuklön
TFA - KL/TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL - KL/TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT T	Avtal om traktamentsersättning

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Vatten och miljö AkademikerAlliansen

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

b) Branschbestämmelser – BB 25 Vatten och miljö (bilaga 2),

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt

e) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Vatten och miljö i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö i lydelse 2024-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 29, 30 samt 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Olivia König

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Vatten och miljö AKV

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

b) Branschbestämmelser – BB 25 Vatten och miljö (bilaga 2),

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt

e) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Vatten och miljö i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö i lydelse 2024-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 29, 30 samt 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Jan-Olov Olsson

Akademikerförbundet SSR

Maria Persson

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Vatten och miljö

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

b) Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö (bilaga 2),

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt

e) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Vatten och miljö i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö i lydelse 2023-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 29, 30 och 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Susanne Gällhagen

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Vatten och miljö

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–5, där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen.

a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

b) Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö (bilaga 2),

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) samt

e) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Vatten och miljö i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Vatten och miljö i lydelse 2023-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 29, 30 och 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat.

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-01–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Ulf Olsson

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

Anders Gustafsson

Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lokal översyn enligt denna paragraf på annat sätt. En sådan överenskommelse ska ske i enlighet med grundläggande principer i § 1.

Inledande av löneöversyn

Löneöversyn bör påbörjas så tidigt som möjligt i syfte att löneutbetalning ska kunna ske i så nära anslutning som möjligt till 1 april. Arbetsgivaren ska senast under mars månad kalla till det inledande steget i löneöversynen, om inte annat överenskommits lokalt. Om så inte sker kan arbetstagarorganisationen begära central konsultation enligt § 4.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrens-situation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

I bilaga 5 till BÖK 25 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga är avsedd att användas som vägledning och stöd i den lokala löneprocessen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

Tillämpas förhandlingsmodellen hanteras innehållet i överläggningen inom ramen för förhandlingen.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialog chef medarbetare

Chef och medarbetare för en dialog utifrån verksamhetens mål och medarbetarens prestationer. Samtalet ska tydligt koppla lönen till individuella resultat, lönekriterier och lönestruktur. Lönesättande chef lämnar förslag på ny lön med motivering.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

§ 3 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstid-punkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

§ 4 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn.

Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 5 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 6 Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 7 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

Särskilda lönebestämmelser AkademikerAlliansen

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.

3. Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

§ 2 Övrigt

AkademikerAlliansen

1. Till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer är: Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Lönesättande chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Särskilda lönebestämmelser AKV

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.

3. Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

Ingen eller ringa löneutveckling

4. För arbetstagare som får ingen eller ringa löneutveckling ska en handlingsplan upprättas.

§ 2 Övrigt

Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Lönesättande chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Särskilda lönebestämmelser Kommunal

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Kommunal som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

> **Anmärkning**
>
> Medlemmar som har träffat avtal om anställning och ny lön från och med den 1 januari innevarande år ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utrymme. En förutsättning är att detta uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

2025

Utrymmet utgörs av 3,4 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor.

2026

Utrymmet utgörs av 3,0 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 30 089 kronor.

Dokumentation och motivering av ny lön

3. Om lokala parter inte enas om annat i enlighet med § 2 i bilaga 1 löneprocess ska, för medlem i Kommunal, samtalet inför löneöversynen skriftligen dokumenteras. Av dokumentationen ska de kriterier som ligger till grund för lönesättningen på arbetsplatsen samt arbetsgivarens bedömning och motivering framgå. Motiven ska utgå ifrån arbetsgivarens arbete i enlighet med

§ 1 i Löneavtalet. Dokumentationen ska vara genomförd inom två veckor efter slutförd förhandling och undertecknas av båda parterna.

§ 2 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 27 643 kronor och från 2026-04-01 uppgå till lägst 28 472 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, ska fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 22 748 kr och fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 23 430 kr.

Särskilda lönebestämmelser Transport

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Transport som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

> **Anmärkning**
>
> Medlemmar som har träffat avtal om anställning och ny lön från och med den 1 januari innevarande år ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utrymme. En förutsättning är att detta uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

2025

Utrymmet utgörs av 3,4 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor.

2026

Utrymmet utgörs av 3,0 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 30 089 kronor.

Fördelning

3. Vid oenighet om fördelning i den lokala förhandlingen ska varje månadsavlönad arbetstagare garanteras 50 % av genererat utrymme.

Överenskommelse att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt

4. Lokala parter kan enas om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än i enlighet med bilaga 1 Löneprocess.

Anmärkning

Sådan lokal överenskommelse får status som lokalt kollektivavtal.

§ 2 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 26 853 och från 2026-04-01 uppgå till lägst 27 658 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, ska fr.o.m. 2025-04-01 uppgå till lägst 22 748 kr och fr.o.m. 2026-04-01 uppgå till lägst 23 430 kr.

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning

Grundläggande principer för lönesättningen

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönesättningen är ett av arbetsgivarens verktyg för att styra verksamheten. För att varje verksamhet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt behöver arbetssätt och organisation anpassas efter lokala förutsättningar. Därför är löneavtalet utformat så att det stödjer en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens behov och förutsättningar samt medarbetarnas prestation och resultat.

I lönepolitiken tydliggör arbetsgivaren sina ställningstaganden. För att skapa så god förståelse som möjligt för den lokala lönebildningen och för arbetsgivarens ställningstaganden bör dialog föras på arbetsplatsnivå om vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten och hur lönekriterierna ska förstås i respektive verksamhet.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Lönekriterier för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lokal löneöversyn

Överläggning

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar till att önskvärd tydlighet uppnås. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare.

Lönebildningen har ett långsiktigt syfte. En väl diskuterad och definierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande inriktningarna för avtalsperioden.

Efter överläggningen tillämpas dialogmodell eller förhandling.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Löneöversyn sker årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för fastställt löneöversynsdatum. Den enskilde medarbetarens måluppfyllelse och resultat kopplat till företagets lönekriterier, under hela verksamhetsåret ligger till grund för löneöversynen.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Ändamålet med lönebildningen är att bidra till ökad effektivitet i verksamheten och därför är det också viktigt att ha ändamålsenlig lönespridning inom och mellan olika yrkesgrupper.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/ lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt

konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebilden hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Löneöversyn

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.

Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Dialogmodellen

I en löneöversyn enligt dialogmodellen är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som i lönesättningen.

Förhandlingsmodellen

När löneöversynen genomförs som förhandling så är det viktigt att lokala parter är väl förberedda och har tillgång till samma underlag vid förhandlingen. Parterna bör också diskutera hur besked om de nya lönerna ska ges.

Avstämning

Avstämningen är det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande hur eventuella prioriteringar har slagit igenom i lönesättningen. Vid avstämningen fastställs resultatet av löneöversynen. Då löneöversyn skett enligt dialogmodellen får listan med nya löner status som lokalt kollektivavtal.

Då löneöversyn skett enligt förhandlingsmodellen, fastställs nya löner i protokoll som är ett lokalt kollektivavtal.

Ingen eller ringa löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Ingen eller ringa löneökning ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling över tid

Det är av stor vikt att arbetsgivare tar till vara erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet. Medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling ökar också möjligheten att utveckla och nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att uppmärksamma erfarenhet och kompetens i medarbetares karriär- och löneutveckling för att bidra till ökad lönespridning och möjligheten att attrahera och behålla personal.

Chefens roll

En viktig förutsättning för att dialogmodellen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag.

Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningsbehoven ska analyseras.

Branschbestämmelser – Allmänna anställningsvillkor

Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

För att möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen är det viktigt att tillämpningen av villkoren skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. Därmed ökar också förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Arbetsgivare bör också verka för att redan anställda arbetstagare i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren och arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning, skapar förutsättningar för att behålla och rekrytera personal. Avvikelser kan göras, där så anges, genom lokala kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Möjligheten till enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare för medlemmar i Kommunal och Transport är begränsad till vad som framgår av avtalstexten.

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning, statlig myndighetsföreskrift eller annat avtal, ska detta avtal och de till avtalet hörande bilagor tillämpas på arbetstagare, som är anställd hos arbetsgivare ansluten till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2 Provanställning kan ske enligt 6 § LAS. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte har kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

Mom. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande.

a) Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för en annan arbetstagare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan en arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

Mom. 4 Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

En vikariatsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariatsanställning mer än 18 månader.

Anmärkningar

1. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

2. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3.

Lokalt kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

Under anställningen

§ 5 Allmänna åligganden

Mom. 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.

2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

Mom. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande bilagor.

§ 6 Utbildning m.m.

Mom. 1 En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekväm arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Mom. 2 När en arbetstagare i anställning deltar i utbildning utges ej kompensation för övertidsarbete enligt § 18. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme, på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning för genomförd utbildningstimme med timlön. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Utbetald ersättning är semesterlönegrundande.

Mom. 3 Vid tillfälle då utbildning m.m. på arbetsgivarens initiativ har förlagts på arbetstagarens fridag, utges kompensation för övertidsarbete enligt § 18.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 7 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 8 Hälsoundersökningar m.m.

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagar-organisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

Alkohol- och drogtester

Mom. 2 Arbetsgivare kan genomföra alkohol- och drogtester när:

a) ändamålet är att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom, eller om arbetstagarens hälsotillstånd är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär samt när det

b) föreligger befogad misstanke om missbruk.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare som avser att genomföra alkohol- och drogtester ska ha en skriftlig alkohol- och drogpolicy. Policyn bör vara väl förankrad.

2. Arbetsgivare som, med hänvisning till punkten a) ovan, vill införa slumpvisa alkohol- och drogtester för grupper inom sin verksamhet ska förhandla med fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med enligt 11 § MBL.

3. Om det, utifrån av arbetsgivaren genomfört drogtest och/eller om det i övrigt föreligger grundad anledning att anta att en arbetstagares alkoholkonsumtion eller bruk av medicin som förskrivits av läkare, övergått till missbruk av sjukdomskaraktär ska arbetsgivaren utreda om behov av rehabiliterande insatser föreligger.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda rehabilitering gäller inte när illegala substanser påvisats eller i övrigt brukats av arbetstagaren.

4. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja lokala parterna att nå samsyn om policyn och om hur det slumpvisa testandet kan gå till.

5. Mom. 2 gäller ej för Kommunalförbund.

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 3 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 9 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

Mom. 1 En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 2 Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Anmärkning

Lokal arbetstagarpart kan, för det fall arbetsgivaren avser att innehålla avlöningsförmåner, begära central konsultation i frågan.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Mom. 4 Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig

myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 26 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

Mom. 6 En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Inför beslut om avstängning, förlängning av avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 10 Disciplinpåföljd

Mom. 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

Mom. 2 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 3 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning

Mom. 1 Arbetstagare som beviljas sjukersättning från Försäkringskassan är skyldig att informera arbetsgivaren om sådant beslut.

Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

2. En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.

3. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Mom. 2 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

a x (1 - b) = c

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

c = den nya sysselsättningsgraden.

Mom. 3 En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 15 mom. 1 som månadslön.

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 29 Uppsägningstid m.m. föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning enligt SFB finns i 4 a § i LAS.

Arbetstid

§ 12 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Tillägg och avvikelser kan finnas i branschspecifika bilagor.

Genomsnittlig arbetstid

Mom. 2 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkningar

1. Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

2. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittent treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd 40 timmar per vecka. För varje lätthelgdag som arbetstagaren har förlagd arbetstid ges kompensation med en ledig dag.

Anmärkningar

1. Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

2. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledig dag enligt mom. 2 tredje stycket tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra säsongsanpassad arbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Avvikelser från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,

b) anses studieledighet inte som arbetad tid,

c) kan för arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret återföras högst 50 timmar allmän övertid om den anställde under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagar-organisation ska informeras om återförandet innan detta får ske,

d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

Anmärkning

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,

f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,

g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

h) för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,

i) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar,

j) skall uttag av extra övertid enligt 8a § ATL föregås av lokal förhandling.

Dygnsvila

Mom. 7 Arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Dygnsviloreglerna är ett skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Undantag kan därför endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan kommer att förläggas.

Anmärkningar

1. Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila kan arbete på grund av en ny avvikelse ske.

2. Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöskäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för den därpå följande dygnsvilan.

3. Vid inskränkt dygnsvila pga. uttag av nödfallsövertid ska kompenserande vila förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Arbetsgivaren kan förlänga denna period efter överläggning med lokal facklig arbetstagarorganisation. Den kompenserande vilan ska vara dubbelt så lång som dygnsvilan sammanlagt inskränkts.

Vid beredskap ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter dygnsvilan förläggas så snart som möjligt och vara sammanhängande, dock senast inom 14 kalenderdagar.

Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut.

Anmärkning

Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöskäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för efter beredskapsperioden. Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från

a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,

b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,

c) 13 § ATL om dygns- och nattvila,

d) 14 § ATL om veckovila och

e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 g) och mom. 6 a) samt 6 j).

Det är inte möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse avseende dygnsvila vare sig med stöd av mom. 8 eller 13 § ATL samt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.

Anmärkning

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 9 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från

a) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,

b) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,

c) om avvikelse från mom. 5.

§ 13 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Tillämpning av flexibel arbetstid förutsätter att lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffas.

Mom. 2 Efter överläggning beslutar arbetsgivaren för vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten.

Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 14 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 15-16, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för övertidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.

2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.

a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

b Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 15 Löneform

Månadslön

Mom. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Arbetstagare med kortare anställningstid kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

Mom. 2 Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om andra löneformer.

§ 16 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

Mom. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a - b}{a} \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och

b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.

2. Vid ledighet enligt § 26 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.

3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 24 mom. 2 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.

4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 1-3 samt 7 i denna bestämmelse. Har kollektivavtal träffats om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad istället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3 ska beräkning av karensavdrag göras enligt mom. 4 a) eller 4 b).

§ 17 Samordning

Mom. 1 Utges en avlöningsförmån eller annan anställningsförmån i samband med ledighet ska den minskas (samordnas) med belopp motsvarande ersättning enligt a)–c) som avser samma period.

a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.

b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.

c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagarens eget handlande eller försummelse.

Har en arbetstagare fått avlöningsförmån eller annan anställningsförmån från arbetsgivaren utan att samordning gjorts är arbetstagaren återbetalningsskyldig. Arbetsgivaren kan avstå från krav på återbetalning om särskilda skäl föreligger.

Arbetsgivaren kan besluta att ersättning/förmån ska helt eller delvis undantas från samordning.

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,

b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,

c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

Mom. 3 Arbetsgivaren kan samordna avlöningsförmån med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt kommunala pensionsbestämmelser som utges på grund av annan anställning eller uppdrag.

Mom. 4 En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

§ 18 Övertid m.m.

Mom. 1 En arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår av moment 3 nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av moment 3 nedan.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete under jour och beredskap ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme om arbetet avslutats eller påbörjas mellan 22.00–06.00.

Anmärkningar

1. Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.

2. Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normaltid (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid. Denna ersättning ska utges till såväl deltids- som heltidsanställd.

Mom. 3 Övertidskompensation utges per timme enligt följande.

Enkel övertid	180 %	av $\frac{\text{Månadslönen}}{165}$
Kvalificerad övertid	240 %	

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Kompensationsledighet bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Antal sparade timmar får uppgå till högst 80. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 4 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. och bör ses över årligen.

§ 19 Obekväm arbetstid

Mom. 1 Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är mertids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	**Kr/tim**	
	fr.o.m. 2025-04-01	**fr.o.m. 2026-04-01**
1. O-tilläggstid A Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk. Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen. Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	131,20	135,20

Anmärkning

Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag och helgdag. Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag. Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen. Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid A.	66,20	68,20
3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.	54,80	56,40
4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.	27,50	28,30

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekväm arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 20 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisation. Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till överläggning. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller överläggning inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Jourtjänstgöring

Mom. 2 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Mom. 3 Ersättning för jour utges enligt följande.

	% av timlönen
Där arbetstagaren har beordrats jour	
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30%
för tid därutöver under kalendermånaden	59%

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 4 För jour förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt mom. 3 höjas med 100 procent.

a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.

b) Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag eller lördag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

e) Tid från kl. 00.00 till 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Beredskapstjänstgöring

Mom. 5 Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete. Verksamhetens behov styr vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen.

Mom. 6 Ersättning för beredskap utges enligt följande

	% av timlönen
Där arbetstagaren har beordrats beredskap	
för tid, som uppgår till högst 130 timmar under kalendermånaden	14%
för tid därutöver under kalendermånaden	28%

Anmärkningar

1. Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

2. För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 7 För beredskap förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt mom. 6 höjas med 100 procent.

a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.

b) Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag eller lördag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

e) Tid från kl. 00.00 till 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Allmänt om jour och beredskap

Mom. 8 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Mom. 9 Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Mom. 10 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet (Bil 22).

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 12 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 21 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om en arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med övertidskompensation eller i fall som avses i § 12 mom. 4, om säsongsanpassad arbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
% av timlönen	64,4 %	32,3 %

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 22 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättning ska utges	**För tid därutöver under kalenderveckan**
% av timlönen	53 %	80 %

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet.

Mom. 4 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse(Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

Ledighetsförmåner

§ 23 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Denna bestämmelse och §§ 24, 26-28 gäller ledighet och lön under ledighet.

Mom. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

Mom. 3 Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

Mom. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 24, 26-28. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 5 Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

Mom. 6 Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

§ 24 Ledighet för studier och viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Studier

Mom. 1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

Viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Mom. 2 Arbetstagare som avser vara ledig från sin anställning för tjänstgöring inom totalförsvaret ska om möjligt anmäla detta till arbetsgivaren 3 månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, exempelvis till följd av annan tvingande reglering eller sent besked om tjänstgöring, ska anmälan göras utan dröjsmål. En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka grunden för inlämnad ledighetsansökan.

Mom. 3 Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB får ersättning enligt detta moment vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret under den tid då dagpenning utbetalas enligt SFB. Ersättning utges under högst 60 kalenderdagar per år. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare får ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. Arbetstagare är på arbetsgivarens begäran skyldig att styrka att denne uppbär dagpenning från Försäkringskassan.

Anmärkningar

Ledighet med dagpenning enligt ovan kan omfatta:

a) Totalförsvarspliktiga som genomför annan tjänstgöring än grundutbildning, till exempel repetitionsutbildning.

b) Hemvärnssoldat vid viss tjänstgöring såsom utbildning i krigsbefattning, ledningsövning för totalförsvaret, deltagande i samövning med krigsförband, medverkan i uppgifter för att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap.

c) Tjänstgöring inom frivilliga försvarsorganisationer vid höjd beredskap.

§ 25 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 10 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kr. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kr.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts genom att arbetstiden nedsatts enligt § 12 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 12 mom. 2 första stycket. som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan kontant ersättning kan växlas mot annan förmån. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Semesterledighet del av dag

Mom. 6 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till semestertimmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 16, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för omvandling till timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet vid del av dag tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

a/5 = b

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Omvandlade timmar som inte har nyttjats utges som kontantersättning ut vid semesterårets slut.

Mom. 7 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 6, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Mom. 8 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 15 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 % respektive 15,36 %. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 9 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 10 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti.

Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

> **Anmärkning**
>
> Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 11 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 15 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 17, 26-27, samordningsbestämmelser, sjukdom och föräldraledighet. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 12 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke.

Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 13 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 14 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

Beräkning av semesterlön

Mom. 15 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,

b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och

c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 16 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg. Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 9, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare istället för semesterdagstillägg erhålla fler semesterdagar eller extra avsättning till tjänstepension.

Mom. 17 För annan arbetstagare än i mom. 16 ska utöver mom. 1, 3–7, 9–15 och 18–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 6 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 6.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 andra stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 22 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 26 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsoförmågan kvarstår,

b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller

c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

Mom. 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Arbetsgivaren kan besluta att efterge kravet i 9 § lagen om sjuklön (SjLL) på att arbetstagare ska lämna försäkran vid sjukdom.

Anmälan

Mom. 3 Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Mom. 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som ”arbete åt arbetsgivaren”.

Sjuklön

Mom. 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 15, 16 samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 19 och 20.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,

b) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,

c) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och

d) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

Anmärkning

Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat kollektivavtal om alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

Mom. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett

belopp som motsvarar 10 procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.

2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.

3. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Arbetstagare ska på begäran styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan.

Mom. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,

b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och

c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

Mom. 9 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 10 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 11 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivån enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå får föräldrapenningtillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningtillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningtillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå utges om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka barnmorskemottagning vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

a) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

b) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om dels avvikelser från

a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,

b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,

c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och

d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnande behandling.

§ 28 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag. Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

a) nära anhörigs svårare sjukdom

b) nära anhörigs bortgång

c) nära anhörigs begravning

d) bouppteckning

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållna avlöningsförmåner även beviljas för resa under som mest två arbetsdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Avslut av anställningen

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1 För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt lagen om anställningsskydd (LAS) om inte annat anges nedan.

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

Mom. 3 Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och som senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Tidsbegränsade anställningar

Mom. 4 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande sakliga skäl enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande sakliga skäl förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

Mom. 5 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 6 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 7 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister innestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 8 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension, och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Mom. 9 Oavsett vad som föreskrivs i 33 a § LAS om anställningens upphörande för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning gäller inte någon skyldighet om varsel, överläggning eller förhandling till berörd arbetstagarorganisation.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Transport)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller Kommunal och Transport)

Mom. 12 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Anmärkning

När uppsägning sker från arbetsgivarens sida och arbetstagaren vid uppsägningstillfället enligt LAS har rätt till längre uppsägningstid än tre månader gäller den uppsägningstid LAS anger.

§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Mom. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

a) ersättning för övertidsarbete, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och

b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

a) tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,

b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och

c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 2 c) för annan löneform än ackordslön enligt § 15 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

§ 31 Turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Turordning sker enligt § 22 lagen om anställningsskydd (LAS).

Anmärkning

Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig.

Mom. 2 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som är kortare än 14 kalenderdagar.

> **Anmärkning**
>
> Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 5, förflyttning.

d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Övriga förmåner och bestämmelser

§ 32 Pensioner m.m.

Pensionsavtal

Mom. 1 Arbetsgivare anslutna till Sobona omfattas av kommunala tjänstepensionsplaner tecknade tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar.

Anmärkning

Arbetsgivare som sedan tidigare efter godkännande tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner än de ovan angivna kan kvarstå i dessa och därtill hörande försäkringar och eventuella omställningslösningar.

Arbetsskadeförsäkring

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL. Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Avtalsgruppsjukförsäkring

Mom. 3 Arbetsgivaren ska teckna AGS-KL.

Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Mom. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som enligt socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Omställningsavtal/Trygghetsavtal

Mom. 6 Arbetsgivare omfattas av det centralt tecknade Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR och ska följa dess reglering om årlig avsättning.

Anmärkning

De arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal fortsätter att tillämpa detta avtal till dess centrala parter enas om annat. Om arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal delar upp sin verksamhet i två eller flera företag omfattas även dessa nya företag av avtalet. För verksamheter som förvärvas av eller på annat sätt införlivats i arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar KFS Trygghetsavtal kan också tillämpa KFS Trygghetsavtal.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat KFS branschavtal gäller:

Visstidsanställningar som påbörjats före 2021-12-31 omfattas ej av konverteringsreglerna i § 4 mom. 4.

2. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB 20 gäller:

Projektanställning som med stöd av vid tidpunkten gällande AB 20 påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

Arbetstid inom återvinning (Gäller Kommunal och Transport)

3. Vid tillämpning av § 12 mom. 6 g) för anställda inom återvinnings-verksamhet gäller för beräkningsperiod att denna kan omfatta högst 6 veckor.

Arbetstid protokollsanteckning om dygnsvila

4. Parterna är överens om att utifall det av verksamhetsmässiga skäl är nödvändigt att lokalt göra avvikelse från § 12 mom. 7 om dygnsvila behöver sådan överenskommelse granskas och godkännas av central arbetsgivar- och arbetstagarorganisation i syfte att säkra arbetstagarens skydd enligt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG.

Övertid

5. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Semester

6. Arbetstagare med anställningsavtal enligt f.d. KFS branschavtal VA och KFS branschavtal Återvinning, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyllt 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 dagar.

Semester och ATK (Gäller AkademikerAlliansen, AKV och Kommunal)

7. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpade KFS Branschavtal VA eller KFS Branschavtal Renhållning gäller följande avvikelser vid tillämpning av § 25:

a) Mom. 5 ersätts med följande:

- Antalet semesterdagar uppgår till 25.

Mom. 16 ersätts med följande:

- Semesterdagstillägg för varje betald semesterdag är 0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lön vid utbetalningstillfället.

Semesterdagstillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskoms.

Mom. 6 tillämpas inte.

b) Arbetstidsåtgärder 27 timmar per år. *(Gäller t.o.m. 2025-12-31)*

Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 27 timmar per år. Hos enskilda arbetsgivare kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar. Reglerna för arbetstidskontot är desamma som gällde för föregående avtalsperiod (KFS branschavtal).

Utrymme om 27 timmar per år kan, efter lokal överenskommelse, växlas till tre semesterdagar inklusive semesterdagtillägg. Detta innebär att det totala antalet semesterdagar uppgår till 28 dagar.

Bestämmelsen gäller inte arbetsgivare som senast 2021-12-31 har löst in ATK eller där ATK tidigare inte har tillämpats.

b) Arbetstidskonto *(Gäller fr.o.m. 2026-01-01)*

Bestämmelsen gäller inte arbetsgivare som senast 2021-12-31 har löst in ATK.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande arbetstidskonto (ATK).

Rätt till ATK

Utrymmet för ATK utgörs för heltidsanställd arbetstagare av 27 timmar per kalenderår i proportion till anställningstid och sysselsättningsgrad. Frånvaro från

arbetet av anledning och omfattning som anges i 17-17 b §§ semesterlagen ligger till grund för intjänande av ATK.

ATK kan antingen förläggas som ledig tid, omvandlas till ett värde som avsätts till pension eller betalas ut kontant. Pensionsavsättningar enligt denna bestämmelse sker senast vid nästföljande års första ordinarie inbetalning enligt tjänstepensionsplan. Kontant utbetalning enligt denna bestämmelse sker med ordinarie löneutbetalning i början av nästkommande år.

Anmärkningar

1. Arbetstagare som anställs för kortare tid än tre sammanhängande kalendermånader har inte rätt till intjänande av ATK.

2. Avsättning till pension är inte möjlig för arbetstagare med Gamla PA-KFS eller KAP-KL.

3. Utrymme om 27 timmar per år kan, efter att lokalt kollektivavtal träffats, växlas till tre semesterdagar inklusive semesterdagtillägg. Detta innebär att det totala antalet semesterdagar uppgår till 28 dagar.

ATK som arbetstagaren förfogar över

Arbetstagaren förfogar över 27 timmar som under året antingen förläggs som ledig tid i samråd med arbetsgivaren, omvandlas till ett värde som avsätts till pension eller betalas ut kontant. Belopp som avsätts till pension eller betalas ut kontant beräknas på följande sätt

0,056 % x a x b x 12

a = antal timmar som arbetstagaren kvalificerat sig för

b = arbetstagarens månadslön

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Överskjutande ATK

Värdet av timmar som inte har tagits ut under året avsätts till pension. Belopp beräknas enligt ovan.

Anmärkning

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få värdet utbetalt som kontant ersättning.

Återbetalning av ATK

Har arbetstagare tagit ut fler timmar än arbetstagaren har rätt till under året ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald ATK. För varje timme beräknas återbetalningen med 1/165 av månadslönen.

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Uppsägningstider

8. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

9. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av HÖK/ÖLA tecknad med Transport.

10. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller

- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

11. Yrkesanknuten utbildning *(Gäller Transport)*
(Gäller fr.o.m. 2025-04-01).

Utbildning som enligt arbetsgivarens bedömning är nödvändig för arbetsuppgifterna ska ske på betald arbetstid. Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning och ersättning.

Övriga anteckningar

Införande av kontroll- eller bevakningssystem

1. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla och arbetsgivaren ska redovisa följande:

- Syfte med införandet

- Om en intresseavvägning är gjord ska den presenteras

- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna

- Om tredje part berörs ska det presenteras

- Hur länge uppgifterna ska behandlas och sparas

- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet

- Under vilken tidsperiod systemet ska användas

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan teckna lokalt kollektivavtal om införande av kontroll- eller bevakningssystem. Sådant kollektivavtal får inte avvika från dataskyddsförordningen eller annan tillämplig lagstiftning.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

2. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

(a - b) x c = d

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Pensionsavgifter

3. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet
Punkt 13

HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund
Punkt 7

HÖK OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet
Punkt 5

HÖK OFRs förbundsområde Läkarna
Punkt 12

HÖK Sveriges Lärare
Punkt 15

HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
Punkt 6 och 7

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till branschbestämmelser

Individuella tidskonton

1. Centrala parter är överens om att utreda förutsättningar för individuella tidskonton med möjlighet till uttag i tid, ekonomisk ersättning eller pensionsavsättning genom att omfördela befintliga värden i Sobonas Branschbestämmelser (BB). Exempel på frågor som ska belysas:

- vilka arbetstagare kan omfattas
- individuella tidskonton i förhållande till andra centrala och lokala regleringar avseende sparande av tid eller arbetstidsmodeller
- valmöjligheter avseende uttag (tid, pengar eller pensionsavsättning)
- förutsättningar för uttag
- förutsättningar för genomförande

I samband med partsarbetet om individuella tidskonton ska parterna även kartlägga befintliga ATK-lösningar i Sobonas branschöverenskommelser där sådana finns.

Partsarbetet ska senast vara avslutat 2026-07-31.

Partsgemensamt arbete om lönesättningsmodell (Gäller Kommunal)

2. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syftet att undersöka hur erfarenhet i högre grad kan vägas in som en tydligare faktor vid lönesättningen, där prestation redan utgör en central bedömningsgrund. Parterna är också överens om att undersöka hur andra parter på arbetsmarknaden har reglerat lönevillkor i sina respektive löneavtal. Arbetsgruppen ska i sitt arbete ta hänsyn till branschernas särskilda förutsättningar och olika yrkeskategorier.

Arbetet påbörjas under avtalsperioden och ska vara klart senast 2026-10-01 för att sedan upptas till förhandling under avtalsrörelsen 2027.

Dragmeter (Gäller Transport)

3. Parterna är överens om att inom ramen för Sobonas arbetsmiljöråd samverka kring förutsättningar för god arbetsmiljö och belysa arbetsmiljöförutsättningar vid tömning av sopkärl. Inspiration kan hämtas från relevanta riktlinjer

framtagna av Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd. Syftet är att genom samverkan mellan centrala parter stödja arbetsmiljöarbete på lokal nivå.

Pensionsavtal

4. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 mom. 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t. ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänste-pensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt.

Övriga centrala protokollsanteckningar

Partsgemensamt arbete om informationsutbyte om arbetsgivare

1. Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett partsgemensamt arbete om utbyte av information rörande förändringar av arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisation. Syftet är att undersöka möjligheterna till utbyte av information gällande arbetsgivares utträde ur Sobona.

Arbetet ska vara klart senast 2025-12-31.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden (Gäller AkademikerAlliansen och AKV)

2. Kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och riskerar att försvåras om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner, regioner och de kommunala företagen ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala

företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna.

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden (Gäller AkademikerAlliansen och AKV)

3. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning till följd av den demografiska utvecklingen, men också om höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden. Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att vidareutveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring i vilken ambitionerna för det gemensamma arbetet höjs ytterligare. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR).

Arbetet pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

Korrigering av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer å den andra sidan.

§ 1

Parterna konstaterar att inom det kommunala avtalsområdet lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden ofta beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända.

I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser skall gälla.

§ 2 Preliminär lön

1. Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt skall utgå för avräkningsperioden är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från då innestående avlöningsförmåner (korrigering av preliminärlön) eller att återbetala.

2. Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades meddelar arbetsgivaren inom ytterligare en månad därefter arbetstagaren om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

3. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om hur återbetalning av skulden skall ske underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling därom. Har organisationen

inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke kan sådan – oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

4. Har arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom. 2 och 3 ovan, skall fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare i annat fall än som avses i § 1 första stycket erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om förhållandet. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivaren vill kräva sådan, underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandling eller genom förlust av rätten därtill.

För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i KHA och MBL.

§ 4

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljs av förslag till ny överenskommelse.

Parterna är ense om att rekommendera, att vad ovan i §§ 1-3 överenskommit skall antagas som lokalt kollektivavtal med samma giltighetstid som den centrala överenskommelsen.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att personalorganet/motsvarande beslutar att anta bestämmelserna i §§ 1-3 ovan och tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsut-

drag över beslutet. Parterna förutsätter att lokalt kollektivavtal träder i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till vad i §§ 1-3 sägs, dock senast 1982-03-01.

Övergångsbestämmelse

Det lokala kollektivavtalet skall tillämpas för sådan preliminär och felaktigt gjord utbetalning av lön m.m., som skett fr.o.m. avtalets ikraftträdande.

§ 5

Denna överenskommelse gäller inte Sveriges läkarförbund i avvaktan på att LOK 81 träffas med nämnda organisation.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Claes Stråth *Ulf Perbeck*

Justeras

Svenska Kommunförbundet **Landstingsförbundet**

Ola Bengtsson *Bo Hansson*

Svenska Kommunalarbetarförbundet **KTK och till KTK anslutna organisationer**

Jan Sjölin *Björn Rosengren*

SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer

Lars Rydell

Korrigering av preliminär lön m.m.

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Sveriges arbetsledarförbund å den andra sidan.

§§ 1-4

(Se SKAF-protokollet §§ 1-4)

§ 5

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Lennart Lindahl *Sven Krafft*

Justeras

Svenska Kommunförbundet **Landstingsförbundet**

Ola Bengtsson *Bo Hansson*

Sveriges arbetsledarförbund

Willard Nordin

Kommentar till överenskommelse om korrigering av preliminär lön m.m.

Allmänt om överenskommelsen

I § 1 i förhandlingsprotokollet 1981-09-14 beskrivs systemet för preliminär beräkning av lön. Mot bakgrund av det preliminära lönesystemet har parterna som framgår av § 2 enats om vissa regler rörande korrigering av preliminärlön m.m.

Överenskommelsen är inte ett sådant kollektivavtal som utvidgar arbetsgivarens kvittningsrätt enligt 3 § lag (SFS 1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt utan är endast en kollektivavtalsreglering av korrigering av lön i de fall preliminärlönesystemet tillämpas.

Bestämmelserna i § 3 anger endast vissa regler för hantering av felaktigt utbetald lön och är inte något kollektivavtal enligt 3 § lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Det ska understrykas att korrigering av den preliminärt utbetalda lönen bör ske så snart som möjligt, i normalfallet vid nästkommande avlöningstillfälle. Frånvaro från arbetet beaktas så snart som möjligt helst under pågående avräkningsperiod. All planerad frånvaro bör därför omgående rapporteras. Längre frånvaroperioder bör rapporteras med hela den beräknade perioden. Lönekorrigering får ske mot samtliga avlöningsförmåner, alltså förutom lön även semesterdagstillägg, semesterersättning, övertidskompensation, ersättning för obekväm arbetstid, m.m. Korrigering får dock inte göras mot kostnadsersättningar såsom traktamente och resekostnadsersättning.

I de fall en arbetstagare har fått för låg lön bör korrigering göras snarast, lämpligen vid nästkommande avlöningstillfälle.

Det är angeläget att arbetstagare får kännedom om att preliminärlönesystemet innebär att lönekorrigering görs vid senare tidpunkt än när frånvaron har infallit.

Information om detta finns i broschyren ”Mina förmåner som kommun- och landstingsanställd”. Arbetsgivaren kan även på annat sätt, t.ex. vid introduktion av nyanställd personal, informera om bestämmelserna.

Preliminär lön (§ 2)

Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som har fått för mycket preliminär lön är skyldig att låta den avräknas (korrigering av preliminär lön) från kommande avlöningsförmåner eller att återbetala den. Återbetalningsskyldigheten kvarstår även efter det att arbetstagaren slutat sin anställning. Om reglerna i § 2 mom. 2 och 3 inte följs ska frågan om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3. Detta framgår av § 2 mom. 4.

Tidsfrister

Enligt § 2 mom. 2 får arbetsgivaren korrigera lönen senast under fjärde kalendermånaden efter det att den preliminära lönen utbetalades. Det innebär att om för mycket preliminär lön utbetalas exempelvis i april får arbetsgivaren korrigera den i april uppkomna skulden under maj, juni, juli eller augusti. Det bör observeras att skulden anses ha uppkommit i april, d.v.s. den månad då den preliminära lönen utbetalades och inte den senare månad då underskott eventuellt uppstår.

Någon skyldighet att informera om den uppkomna skulden finns inte under de fyra månaderna (jämför dock med vad vi sagt ovan om angelägenheten av att arbetstagarna har kännedom om preliminärlönesystemet). Inte heller kan arbetstagaren göra gällande god tro så länge arbetsgivaren följer gällande rutiner för preliminärlönesystemet och bestämmelserna i § 2 mom. 2 och 3 (jämför med vad som sägs nedan under felaktigt utbetald lön).

Korrigering senare än fyra månader efter det skulden uppkommit

Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under den fjärde kalendermånaden ska arbetstagaren meddelas om skulden. Sådant meddelande kan göras muntligt, t.ex. per telefon. Minnesanteckning som anger tidpunkt och ett referat av samtalet bör i så fall göras. Arbetsgivaren måste dock meddela arbetstagare inom en månad efter den månad då korrigering senast kan göras. D.v.s. om för mycket lön utbetalats under april ska arbetstagaren meddelas under september. Om arbetsgivaren inte lämnar meddelande senast under den femte kalendermånaden efter den felaktigt utbetalade preliminära lönen kommer ärendet att handläggas enligt bestämmelserna i § 3 (se § 2 mom. 4). Vid kontakten med arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka nå överenskommelse om hur återbetalning av skulden ska ske. Arbetstagaren skyldighet att återbetala följer av § 2. Överenskommelse kan träffas om att återbetalning ska ske genom

”korrigering” även efter den fjärde kalendermånaden (frivillig kvittning). Sådan överenskommelse måste vara giltig vid den tidpunkt som korrigeringen görs. Om arbetstagaren återtar ett medgivande om korrigering får arbetsgivaren i stället kräva återbetalning.

Oenighet om hur återbetalning ska ske

Om enighet inte uppnås om hur återbetalning ska ske framställer arbetsgivaren enligt § 2 mom. 3 ett skriftligt krav till arbetstagaren med underrättelse om att arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation har rätt till förhandling om hur återbetalning ska göras. Avtalet anger inte att det skriftliga kravet ska framställas inom en viss tid, men bör dock framställa kravet, så snart det blir klart att överenskommelse inte kan träffas med arbetstagaren om hur återbetalning ska ske. I kravet ska anges att arbetstagarorganisationen kan begära förhandling senast inom två månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren mottog kravet. Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling inom denna tid har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Om förhandling begärs kan denna endast föras som lokal förhandling. Denna förhandling rör enbart frågan om hur återbetalning ska göras och någon invändning om god tro eller bestridande av återbetalningsskyldighet ska enligt § 2 mom. 1 inte behandlas vid förhandlingen. Förhandlingen är inte en tvisteförhandling utan fullgörs av arbetsgivaren på det sätt arbetsgivaren har bestämt.

Överenskommelsen med arbetstagarorganisationen om hur återbetalning ska ske bör även godkännas av arbetstagaren t.ex. genom skriftligt godkännande av överenskommelsen i förhandlingsprotokollet.

I § 2 mom. 3 andra stycket sägs, att den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom att den lokala förhandlingen slutförts eller att arbetstagarorganisationen har förlorat rätten till förhandling. Denna bestämmelse ersätter sådana regler i lagen om rättegång i arbetstvister (LRA) och Kommunalt Huvudavtal (KHA) som arbetsdomstolen funnit tillämpliga i vissa fall (AD 159/80).

Meddelande har inte lämnats inom fem kalendermånader

Om arbetsgivaren inte har iakttagit vad som sägs i § 2 mom. 2 och 3, t.ex. inte har meddelat om skulden senast under den femte kalendermånaden efter det att den uppstod, ska frågan om återbetalningsskyldighet behandlas enligt reglerna i § 3.

Förhandlingsordning vid felaktigt utbetald lön (§ 3)

I de fall felaktig avlöningsförmån utbetalats gäller andra regler än i preliminärlönefallen. Det kan t.ex. inträffa att för mycket lön har utbetalats på grund av att partiell ledighet under en längre tid inte registrerats i lönesystemet. Jämställd med felaktigt utbetald lön är, enligt § 2 mom. 4, sådana fall där arbetstagaren fått för mycket utbetald preliminärlön och arbetsgivaren inte hanterar korrigering och återkrav enligt vad som sägs i § 2 mom. 2 och 3.

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt gäller

Vid felaktigt utbetald lön gäller lag om arbetsgivares kvittningsrätt. Det innebär att arbetsgivaren endast under särskilda förutsättningar får reglera den felaktigt utbetalade lönen genom ensidig avräkning från arbetstagarens innestående avlöningsförmåner (tvungen kvittning). I flertalet fall måste arbetsgivaren återkräva det felaktigt utbetalda beloppet. Arbetstagaren är återbetalningsskyldig, om han/hon inte mottagit och förbrukat lönen i god tro, d.v.s. utan att arbetstagaren insett eller bort inse att den var felaktigt utbetald.

Förhandlingsskyldighet

Bestämmelserna i § 3 har tillkommit för att kartlägga förhandlingsskyldigheten före ansökan till tingsrätt om betalningsföreläggande. Reglerna överensstämmer till viss del med handläggningen vid preliminär lön genom att arbetsgivaren innan ett skriftligt krav riktas till arbetstagaren med uppgift om att den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling, ska meddela arbetstagaren om skulden och försöka nå överenskommelse om återbetalning. Det bör understrykas att arbetsgivaren vid felaktigt utbetald lön bör ta kontakt med arbetstagaren så snart felaktigheten upptäcks.

Den förhandling som arbetstagarorganisationen kan påkalla är, till skillnad från vad som gäller enligt § 2 mom. 2, en rättstvisteförhandling som förs enligt KHA Kap III ”Förhandling i rättstvist”. Vid förhandlingen kan arbetstagarparten hävda att arbetstagaren inte är återbetalningsskyldig eftersom han/hon mottagit den felaktigt utbetalda avlöningsförmånen i god tro. Arbetsgivare som vidhåller sitt återbetalningskrav måste styrka att arbetstagaren insett eller bort inse att han/hon mottagit felaktigt för hög lön. Arbetsdomstolen har bl.a. i domen AD 170/93 prövat begreppet ”god tro”.

Uppnås inte enighet vid förhandlingen får arbetsgivaren föra frågan till central tvisteförhandling. Uppnås inte enighet vid den centrala förhandlingen avgör

arbetsgivaren (borgenären) om målet ska fullföljas till domstol (tingsrätt eller arbetsdomstolen som första instans).

Överenskommelsen med arbetstagarorganisationen om hur återbetalning ska ske bör även godkännas av arbetstagaren t.ex. genom skriftligt godkännande i förhandlingsprotokollet.

Om förhandling inte begärts

Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling kan arbetsgivaren utan ytterligare kontakter med arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen ansöka om betalningsföreläggande vid tingsrätten. Arbetstagaren kan vid tingsrätten bestrida kravet och arbetsgivaren kan då få frågan hänskjuten till rättegång.

Överenskommelsens giltighet (§ 4)

Överenskommelsen gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en uppsägningstid av 6 månader. De centrala parterna är även ense om att rekommendera att överenskommelsen ska antas som lokalt kollektivavtal.

Mall för skriftligt krav enligt § 2 mom. 3

Arbetstagarens namn
Adress
Postadress

Krav om återbetalning av för mycket utbetald preliminär lön

Vid löneutbetalningen…….månad fick du en lön där din frånvaro under månaden inte beaktats. (Du var sjuk/föräldraledig/etc. under tiden…….)

Vi har vid de efterföljande löneutbetalningarna inte helt korrigerat/avräknat den för mycket utbetalda lönen och du är därför skyldig din arbetsgivare …….kronor.

Du har trots kontakter med oss inte återbetalat skulden, varför vi på detta sätt riktar ett skriftligt krav till dig om att du ska återbetala den. Vi ber dig därför ta kontakt med……..för att klara ut hur återbetalningen ska göras.

Om du önskar få råd och hjälp av din arbetstagarorganisation bör du snarast ta kontakt med den. Arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling med arbetsgivaren om hur återbetalning ska ske, under förutsättning att organisationen begär förhandling inom 2 månader från den tidpunkt då du mottog detta brev. Begäran om förhandling ska lämnas till……

Traktamentsavtal - TRAKT T

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal TRAKT T, nedan kallat avtalet. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1-2

a) Avtal om traktamente och resetillägg TRAKT T, med tillhörande bilaga (bilaga 1)

b) Redogörelse för traktamentsavtalet (bilaga 2)

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

Parterna är överens om att uppta förhandlingar i det fall att skatteregler för traktamentsbelopp förändras.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt huvudavtal (KHA).

§ 4 Rekommendation om lokalt kollektivavtal TRAKT T

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, landsting/region, eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta TRAKT T som lokalt kollektivavtal med den utformning som framgår av bilaga 1.

Parterna är överens om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta TRAKT T som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till arbetstagarorganisation, som begär det.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta träffas härmed lokalt kollektivavtal TRAKT T.

§ 5 Giltighet och uppsägning

1. Detta kollektivavtal, TRAKT T, ersätter 2018-01-01 TRAKT 04 i lydelse fr.o.m. 2012-01-01 och gäller från och med detta datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Säger central part upp TRAKT T upphör lokalt kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som TRAKT T om inte annat överenskoms mellan centrala parter.

2. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Johannes Isaksson

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

Agneta Jöhnk

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

John Nilsson

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Lenita Granlund

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Eva-Lotta Nilsson

Akademikerförbundet SSR

Markus Furuberg

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Torbjörn Bidebo

Annelie Söderberg

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wursé

För **Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Ingrid Lindgren Andrén

Elisabeth Ollesdotter

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Ann Garö

Avtal om traktamente och resetillägg - TRAKT T

1. Vissa definitioner

Förrättning

tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället.

Flerdygnsförrättning

förrättning som medför övernattning utom bostaden.

Tjänsteställe

enligt definition i inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren ska ha flera tjänsteställen.

> **Anmärkning**
>
> Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis ska tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe.

Vanliga verksamhetsorten

enligt definition i inkomstskattelagen.

Tjänsteresa

av förrättning direkt föranledd resa.

2. Traktamenten m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i inkomstskattelagen och med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande schablonbelopp.

Traktamenten kan reduceras enligt de principer som anges i inkomstskattelagen.

Beloppen för traktamenten vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader enligt inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse småutgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

3. Resetillägg

Resetillägg utges, såvida inte de lokala parterna enas om annat, när traktamente utges.

Resetilläggen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Resetillägg kan reduceras med hälften av det belopp som traktamente för aktuell dag reduceras med.

Beloppen för resetillägg förändras vid samma tidpunkt som traktamente enligt följande:

- Resetillägget för hel dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det belopp som traktamentet för hel dag höjs med och

- resetillägget för halv dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det genomsnittliga belopp som traktamentet för hel och halv dag höjs med.

Anmärkning

Resetillägg är att betrakta som en övergångsbestämmelse i samband med träffande av Traktamentsavtal – 91.

4. Utlandsresor

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor bör tillämpa bestämmelserna i inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

5. Riktlinjer för lokala bestämmelser

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färdsätt, reseräkning m.m. enligt bilaga 1.

6. Lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtal som träffas på grundval av TRAKT T ska ansluta till inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m. Riktlinjer (lokalt fastställda).

Riktlinjer (lokalt fastställda), bilaga 1

Tillämpningsområde

Arbetstagare, undantag

Resekostnadsersättning

Tåg, flyg, blankett etc.

Färdväg

Anses påbörjad respektive avslutad.

Färdsätt

Minsta totala kostnad.

Övrigt

Redogörelse för traktamentsavtalet, bilaga 2

Bakgrund

Vid förhandlingarna om TRAKT 91 kom parterna överens om att de traktamenten som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet skulle följa de principer som anges i skattelagstiftningen. Traktamentsbeloppen vid inrikes tjänsteresa fastställdes också till samma belopp som det då gällande högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen. 1994 kompletterades avtalet med en överenskommelse som innebär att traktamentsersättningen enligt TRAKT utgår med samma belopp som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader vid tjänsteresa enligt skattelagstiftningen.

Resetillägget enligt punkt 3 utgår som en skattepliktig löneförmån vid sidan av traktamentet och en minskning av detta sker succesivt då Skatteverkets schablonbelopp för traktamenten höjs.

Vid förhandlingar om TRAKT T gjordes justeringar i avtalet för att åstadkomma en automatisk följsamhet till kommande förändringar av Skatteverkets schablonbelopp. Samtidigt gjordes viss redigering. Dessa ändringar har inte inneburit någon materiell förändring av avtalet.

Parterna noterade att eventuellt kommande beloppsjusteringar i enlighet med avtalets beräkningsprincip (punkt 2 och 3) kan göras utan att nya förhandlingar behöver upptas. Arbetsgivarorganisationen har i sådant fall en skyldighet att informera arbetstagarorganisationerna innan förändringar införs.

Skillnaden mellan traktamente och lön

Traktamentsersättningar som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet är ingen löneförmån utan avsikten är att traktamentet ska täcka de eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under en tjänsteresa.

Huvudregeln enligt inkomstskattelagen är att alla ersättningar och förmåner som en arbetsgivare utger till en arbetstagare är skattepliktiga, såvida det inte särskilt reglerats att just den förmånen är skattefri.

Enligt 1 § 12 kapitlet i inkomstskattelagen får en skattskyldig dock minska den beskattningsbara inkomsten med vissa utgifter.

Ökade levnadskostnader vid tjänsteresor är avdragsgilla om de uppkommit i samband med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten och inte överstiger ett maximibelopp vid inrikes resa eller ett normalbelopp vid utrikes

resa. Maximibelopp och normalbelopp fastställs av Skatteverket enligt de principer som anges i inkomstskattelagen. Det innebär att ersättningar enligt TRAKT T betalas ut endast vid förrättning som medfört övernattning utanför verksamhetsorten.

Om traktamenten eller andra ersättningar som arbetsgivaren betalar överstiger det högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen ska den överskjutande delen behandlas som lön. Det innebär att resetillägget som kan betalas enligt TRAKT T behandlas som lön.

För att en ersättning inte ska beskattas krävs att alla förutsättningar för skattefrihet enligt skattelagstiftningen uppfylls. Det innebär att olika former av lokalt överenskomna ersättningar som ibland betalas till arbetstagare i samband med att de gjort endagsresor alltid ska behandlas som lön även om ersättningen kallas för ”traktamente”.

Definitioner

Vissa begrepp som används i TRAKT T definieras i inkomstskattelagen.

Tjänsteställe

Enligt 8 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är tjänstestället den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

För vissa arbetstagare är tjänstestället inte en viss angiven adress utan ett geografiskt område t.ex. kommun.

Enligt bestämmelserna i TRAKT T kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att arbetstagare som regelmässigt arbetar på flera arbetsplatser ska ha flera tjänsteställen.

Vanliga verksamhetsorten

Enligt 7 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är vanlig verksamhetsort ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe.

Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

Minskat traktamente om arbetstagaren fått fria måltider

I samband med resor i arbetet kan kostnaderna för måltider bli högre än då arbetstagaren vistas på hemorten. För att täcka eventuella merkostnader får arbetstagaren traktamente. Traktamentet är en schablonersättning. Därför behöver arbetstagaren inte styrka sina utgifter.

Om en eller flera måltider under tjänsteresan bekostas av annan än arbetstagaren ska traktamentet reduceras. Ett exempel på detta är när ändamålet med resan är ett studiebesök och värden för studiebesöket bjuder på lunch. Ett annat exempel är när arbetstagare reser till en annan ort för att gå på en kurs för vilken arbetsgivaren betalar en avgift som även inkluderar måltider och logi. I båda dessa fall har arbetstagaren sluppit utgifter för en eller flera måltider.

Enligt § 2 i TRAKT T ska traktamentet minskas enligt de principer som anges i 17 § 12 kapitlet inkomstskattelagen. Dessa finns närmare utvecklade i Skatteverkets föreskrifter och meddelanden. Där anges bl.a. att traktamentet alltid ska minskas om någon annan än den skattskyldige (arbetstagaren) betalat måltiden. Enligt Skatteverkets anvisningar är en måltid som arbetsgivaren betalar också skattepliktig (kostförmån). Det spelar ingen roll om måltiden erhålls på den vanliga arbetsplatsen eller i samband med en tjänsteresa inom eller utom riket.

Det finns dock vissa undantag. Dessa redovisas i nedanstående tabell.

	Reducering av traktamente	Kostförmån (Beskattningsbara inkomsten ökas)
Kost i samband med tjänsteresa	Ja	Ja
Obligatorisk hotellfrukost	Ja	Nej
Obligatorisk kost på allmänna kommunikationsmedel	Nej	Nej
Extern representation	Ja	Nej
Måltid – Bjuden av affärskontakt	Ja	Nej
Intern representation	Ja	Nej

Nattschablon

Om arbetstagaren inte kan styrka sina logikostnader kan arbetsgivaren betala ut nattschablon enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Observera att nattschablon utbetalas endast för nätter som arbetstagaren övernattat på annan plats än bostaden. Tidig avresa (före kl. 06.00) eller sen återkomst (efter kl. 00.00) berättigar inte till nattraktamente. I dessa fall har ju arbetstagaren inte haft några extrakostnader för övernattning.

Tjänsteresa till utlandet

Vid utlandsresor bör arbetsgivaren tillämpa Skatteverkets bestämmelser i tillämpliga delar. Det innebär att arbetsgivaren bör, om det inte finns anledning till annan bedömning, utbetala traktamentsersättning med det belopp för respektive land som anges i Skatteverkets allmänna råd om normalbelopp för ökade levnadskostnader i utlandet vid tjänsteresa, tillfälligt arbete och dubbel bosättning. Ett exempel på omständigheter som medför att det kan finnas anledning att frångå den rekommenderade ersättningsnivån är när resan ingår i ett ”paketarrangemang” som inkluderar även måltider.

För att arbetsgivaren ska kunna betala ut traktamenten vid tjänsteresa till utlandet måste det även här vara fråga om en tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten. Om den anställde uppehåller sig i flera länder under samma dag kan traktamente betalas ut med normalbeloppet för det land där den längsta tiden av dagen (06.00–24.00) har tillbringats. Här bortses från restid m.m. med flyg och båt. Om den anställde vistats största delen av tjänsteresetiden i Sverige under avrese- eller hemkomstdagen, motsvaras skattefri ersättning av maximibeloppet för inrikes resa.

För logikostnader gäller samma regler som vid inrikes tjänsteresa, nämligen faktisk logikostnad eller, om logikostnaden inte kan visas, 50 procent av normalbeloppet (dagtraktamentet) per natt för det land där natten tillbringas.

Normalbeloppen för respektive land fastställs av Skatteverket. Beloppen framgår av Skatteverkets allmänna råd som bl.a. finns på Skatteverkets hemsida.

Reseräkning

Numera finns inte några överenskommelser mellan parterna eller andra regleringar rörande reseräkning. Det kan dock vara lämpligt att ange vilka regler som ska gälla för reseräkningar.

Enligt praxis ska arbetstagare ange ersättningsanspråk med anledning av förrättning i reseräkning. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att kunna bedöma vilka ersättningar som ska utbetalas. Exempel på sådana uppgifter är resans ändamål, tid för avresa och återkomst och färdmedel.

Reseräkning bör avlämnas snarast efter det att en förrättning avslutats. Med ”snarast” avses normalt inom en månad. Anledningen till att reseräkning ska lämnas utan onödigt dröjsmål är att arbetsgivaren ska ha en rimlig möjlighet att kontrollera uppgifterna i reseräkningen.

Beloppsberäkning fr.o.m. 2024-01-01

Traktamentsbelopp 2024 enligt Skatteverkets schablon vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

Natt 00.00–06.00 avser logi	**Halv dag**	**Hel dag 06.00–24.00**
mer än 1 timme av tiden ovan	mer än 4 timmar, påbörjats före kl.20.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl.10.00 (hemresedag)	mer än 18 timmar eller påbörjats före kl.12.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl. 19.00 (hemresedag)
145:-[1]	145:-	290:- 203:-[2]

Resetillägg 2024, enligt punkt 3.

Utges enbart för hel dag

mer än 18 timmar

70:-

[1] Utges inte då arbetsgivaren bekostat logi
[2] Efter tre månader vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort

Bilersättningsavtal – Bil 22

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, Seko - facket för service och kommunikation, Svenska Transportarbetare-förbundet samt Fastighetsanställdas förbund å andra sidan.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om ersättning för användandet av egen bil i arbetet, Bil 22 att gälla fr.o.m. 2021-01-01. Till avtalet Bil 22 hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–3.

a) Bilersättningsavtal Bil 22 (bilaga 1),

b) Beloppsbilaga (bilaga 2) samt

c) Bilavtal – Enskild överenskommelse (bilaga 3).

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under den tid avtalet gäller.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning av detta avtal och av överenskommelsen ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Sobonas förhandlingsordningsavtal.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 5 Bilavtal träffade med stöd av BIA och Bil 12

Bilavtal som träffats med stöd av BIA eller Bil 12 äger fortsatt giltighet och ersätts enligt Bil 22.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta avtal – Bil 22 – avlöser BIA och Bil 12 för arbetstagare för vilka gäller branschbestämmelser (BB) fr.o.m. den 1 januari 2022 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet

David Carlsson

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Joakim Larsson

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Chamilla Bohman

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal** verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision	**Akademikerförbundet SSR**
Eva-Lotta Nilsson	*Markus Furuberg*

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Magnus Berg

För **Seko - facket för service och kommunikation**

Ulrika Nilsson

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

Per-Olof Norgren

För **Fastighetsanställdas förbund**

Joakim Oscarsson

Bilersättningsavtal Bil 22

1. Allmänna bestämmelser

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Mom. 1 Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller dessa bestämmelser. Bilersättningsavtalet - Bil 22 - är dispositivt för lokala parter.

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att arbetstagaren ska använda egen bil i det normala dagliga arbetet. Arbetstagaren får då ersättning enligt dessa bestämmelser eller annan ersättning efter lokalt eller enskilt avtal. Avtalet ska gälla tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Mom. 3 Arbetstagare som i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet får ersättning enligt bilaga 2 tabell 1a om inte lokalt eller enskilt avtal träffas om annan ersättning.

§ 2 Skyldigheter

Har avtal träffats enligt § 1 mom. 2 är arbetstagaren skyldig att iaktta det som sägs i punkterna a-d. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren enligt §§ 3-7.

Arbetstagaren ska

a) under avtalstiden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet, om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter, som arbetstagaren inte kan råda över.

b) låta annan arbetstagare som i arbetet färdas samma väg, följa med i bilen.

c) transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet.

d) för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

2. Ersättningar till arbetstagare som med eller utan avtal använder egen bil

§ 3 Körlängdsersättning för bil

Körlängdsersättning utges med belopp som anges i bilaga 2 tabell 1a, om inte annat följer av § 4.

§ 4 Kombinerad fast ersättning och körlängdsersättning för bil

Arbetstagare, som i det normala dagliga arbetet gör många och korta bilresor, kan – om de lokala parterna enas om detta eller enskilt avtal träffas – få ersättning enligt bilaga 2 tabell 1b.

Anmärkningar

1. Sådan överenskommelse förutsätter att arbetstagaren är skyldig att använda egen bil i det dagliga arbetet.

2. Under semester eller annan frånvaro som är kortare än en månad får arbetstagaren behålla den fasta delen av ersättningen enligt bilaga 2 tabell 1b.

3. Den fasta delen av ersättningen kan minskas för arbetstagare som har lägre sysselsättningsgrad beroende på att den egna bilen har använts i mindre utsträckning än vid motsvarande heltid.

4. De lokala parterna kan komma överens om annat belopp för den fasta delen än den i bilaga 2 tabell 1b. Även enskild överenskommelse om annat belopp kan träffas.

§ 5 Ersättning för parkeringsavgift m.m.

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagare tillbaka erlagd avgift. Detsamma gäller för erlagd biltull, trängselskatt eller av myndighet beslutade andra avgifter.

§ 6 Administrativa anvisningar

Arbetsgivaren utformar efter samråd med berörda lokala arbetstagarorganisationer de administrativa anvisningar som behövs för tillämpning av i detta avtal.

Beloppsbilaga

I samtliga ersättningar i denna bilaga ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Ersättningsbelopp vid användning av egen bil i det dagliga arbetet (bilavtal) eller då arbetstagare i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet.

Tabell 1 a) Rörlig bilersättning

Ersättning enligt § 1 Mom. 2, Mom. 3 och § 3.

Ersättning öre/km av Skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta 115 öre/km.

Tabell 1 b) Kombination av rörlig och fast bilersättning

Ersättning enligt § 1 Mom. 2 och § 4.

Fast del kr/mån 770 kr/mån.

Rörlig del öre/km av skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta 30 öre/km.

Bilavtal – Enskild överenskommelse

Härmed träffar (*företaget*) och (*anställds namn*) så kallat bilavtal, innebärande att undertecknad arbetstagare förbinder sig att använda egen bil i det normala dagliga arbetet på de villkor som följer av Bil 22.

Detta avtal gäller från och med den (datum) och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Ort och datum

Namn Namn	Namn Namn
Företagets namn	Arbetstagare

Enligt bilaga 1 till Bil 22, § 2 gäller följande

Arbetstagaren ska:

1. under avtalsperioden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över,

2. låta annan arbetstagare som i arbetet färdas samma väg, följa med i bilen,

3. transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet, samt

4. för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

Förhandlingsordningsavtal

(i lydelse fr o m 2022-10-01)

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna organisationer, Svenska Kommunalarbetarförbundet, Seko - Service- och kommunikationsfacket, Svenska Transportarbetarförbundet samt Fastighetsanställdas Förbund å den andra.

§ 1

Parterna träffar bilagda (bilaga 1) överenskommelse om förhandlingsordnings-avtal för medlemmar anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbets-givarorganisation.

§ 2

Parterna är ense om att förhandlingsordningsavtalet träder i kraft 2020-01-31 då Kommunalt Huvudavtal - KHA 94, FO-F 03 (tidigare KFS) och förhandlingsordningsavtal mellan Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetaförbundet å den andra upphör att gälla för medlemmar i Sobona.

§ 3

Parterna ska informera varandra om ändringar i respektive parts organisations-struktur som påverkar tillämpningen av det bilagda förhandlingsordnings-avtalet.

§ 4

Arbetsgivare ska informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbets-givarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 29 i förhandlingsordnings-avtalet.

§ 5

Parterna är ense om att § 22, första stycket i förhandlingsordningsavtalet, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 6

Parterna rekommenderar arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer, att träffa kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 2.

Övriga arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation är bundna av förhandlingsordningsavtalet genom medlemskapet.

§ 7

Förhandlingsordningsavtalet gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 8

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

David Carlsson

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

Joakim Larsson

För **OFR:S förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision	**Akademikerförbundet SSR**
Eva-Lotta Nilsson	*Markus Furuberg*

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

Annelie Söderberg

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wurse

För **Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds samverkansråd**

Lärarförbundet	**Lärarnas Riksförbund**
Robert Nilsson	*Elisabeth Ollesdotter*

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Magnus Berg

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Lenita Granlund

För **Seko, Service- och kommunikationsfacket**

Ulrika Nilsson

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

Per-Olof Norgren

För **Fastighetsanställdas förbund**

Joakim Oscarsson

Kap 1 Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§ 1

Förhandlingar om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling) om någon av dessa parter begär det.

§ 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§ 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§ 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kap 2 Förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

§ 5

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandlingen förts, ska vad parterna därvid enas om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

§ 6

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, ska skriftligen vara arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

§ 7

Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation

§ 8

Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 7 ovan.

Kap 3 Förhandling i rättstvist

§ 9

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen rättegång i arbetstvist, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla ska bestämmelserna i detta kapitel iakttagas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 10

Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation

§ 12

Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i § 35 MBL ”omedelbart” påkalla förhandling i där avsedd tvist ska anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i § 34 tredje stycket MBL, ska anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 13

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL ska där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 14

Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska av vederbörande centrala part göras hos motparten inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL ska dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra tala i tvisten.

§ 15

Tvist får upptas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense om det.

§ 16

Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan ska väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 17

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande ska räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 18

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelse får upptas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kap 4 Protokoll m.m.

§ 19

Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 20

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kap 5 Stridsåtgärder

§ 21

Varsel om stridsåtgärd ska innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 22

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt ska anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om sitt frånträdande från medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdandet efterfråga yttrande från medlaren (arna) i fråga om medlarens (arnas) synpunkter för förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24

Vad avser arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärd endast vidtas i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på

denne, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 26

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 28

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 29

Från stridsåtgärd bör undantas arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning samt arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Kap 6 Samhällsfarliga konflikter

§ 30

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§ 31

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt 30 § ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§ 32

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där enbart Sobona är avtalspart på arbetsgivarsidan utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser Sobona tre ledamöter, berörda LO-anslutna organisationer samfällt, AkademikerAlliansen samfällt och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där såväl SKR som Sobona är parter utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska kommunalarbetarförbundet, AkademikerAlliansen samfällt, och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

Anmärkning

Den centrala nämnden för kollektivavtal där såväl Sobona som SKR är part ska vara samma nämnd som utses enligt Kap VI Samhällsfarliga konflikter, § 32 KHA 94.

§ 33

Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, ska varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 34

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig ska nämnden i sitt beslut hemställa att parterna ska undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kap 7 Tvister om förhandlingsordningen

§ 35

Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

Lokalt kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31, som överenskommits mellan centrala parter.

§ 2 Giltighet och uppsägning

LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona gäller från och med 2020-01-31 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 (sex) kalendermånader. LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona kan enbart sägas upp med verkan från 1 september varje år. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp Förhandlingsordningsavtal Sobona upphör det lokala kollektivavtalet att gälla vid samma tidpunkt om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den 2020

För

.....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För

.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Övriga gällande avtal som ej ingår i trycket

Nedan listas övriga gällande avtal i bransch Vatten och miljö. En del gäller enbart tidigare medlemmar i KFS (De avtalen har ”KFS” i namnet). Om det finns ett motsvarande avtal utan ”KFS” i namnet så gäller det för övriga medlemmar i Sobona. Alla dessa avtal finns tillgängliga i inloggat läge på Sobonas webbplats.

Pensionsavtal

AKAP/KAP-KR

PA KFS 09 T

Omställningsavtal

Kompetens och omställningsavtalet KOM-KR

KFS Trygghetsavtal

Försäkringsavtal

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL/AGS

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA – KL/TFA

Tjänstegrupplivförsäkring TGL – KL/TGL

Arbetsmarknadsavtal

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser – ÖFA

Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning – ÖKA

Studentmedarbetaravtalet

Tekniksprångsavtalet

Samverkansavtal

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Övrigt

Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd

sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

Ytterligare exemplar kan beställas på sobona.se/tryck